

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P O Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PERFILES DE ALUMINIO
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-09-2027

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Arlyn Pastrana)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 12 de noviembre de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Perfiles de Aluminio, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Gloriluz Alonso Ortiz, y su presidente ejecutivo, Sr. Carlos L. Yordán Ramírez de Arellano. Los Sres. Luis A. Matos Pastor, Noel Villanueva Santiago y Josué de Jesús Vázquez comparecieron como testigos del Patrono a la audiencia.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Loira Acosta. El Sr. Arlyn Pastrana, querellante, y los Sres. Santos Ortiz Fraguada, Elvin Pastor Ortiz y Elier Pastor Rivera comparecieron como testigos de la Unión a la audiencia.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 27 de enero de 2011, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“[D]eterminar si el despido se hizo conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo entre el Patrono y la Unión.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del señor Pastrana fue injustificado conforme al Convenio Colectivo. De determinar que lo fue, ordene a la Compañía reponerle en el empleo, el pago de los haberes y beneficios dejados de percibir y el pago del 25% de Honorarios de Abogado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

Determinar si el despido del Sr. Arlyn Pastrana se hizo conforme a las disposiciones del convenio colectivo suscrito por las partes de epígrafe, y de no serlo, que se provea el o los remedios adecuados, conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Arlyn Pastrana, quien trabajó para la Compañía por, aproximadamente, diez (10) años y seis (6) meses, fue despedido efectivo el 10 de marzo de 2009, mediante carta con fecha del día 7 del mismo mes y año, suscrita por el presidente ejecutivo, Sr. Carlos L. Yordán Ramírez de Arellano, como resultado de un incidente que tuvo lugar el 3 de marzo de 2009.

El día del incidente, el querellante y otro empleado, de nombre Josué de Jesús, protagonizaron un altercado en el área donde ubica la línea de producción, en presencia de al menos cuatro (4) empleados de ese departamento, a saber: los Sres. Noel Villanueva Santiago, Elier Pastor Rivera, Santos Ortiz Fraguada, y Elvin Pastor Ortiz.

El altercado se inició debido a las diferencias de opinión entre el querellante y el señor de Jesús Vázquez, entonces subdelegado de taller, acerca del rol que éste debía desempeñar ante la cesantía de empleados unionados que tuvo lugar el 1 de febrero de 2009 y la consiguiente presión de trabajo para cumplir con las expectativas de producción. El intercambio inicial degeneró en una riña de palabras y de obras entre ambos empleados que tuvo como resultado una lesión en el hombro del señor de Jesús Vázquez; la cual requirió intervención médica y reposo por tres (3) días, y una lesión en

uno de los dedos de la mano izquierda del querellante que también requirió atención médica.

Durante el altercado, ambos empleados utilizaron lenguaje altisonante, hicieron ademanes o movimientos con las manos al hablar e incluso forcejearon y se empujaron mutuamente. Algunos de los compañeros de trabajo de los protagonistas se interpusieron entre ambos empleados para separarlos. **No hubo intervención alguna de la gerencia de la empresa durante el altercado.**

Luego de recibir el informe de incidente de parte del señor de Jesús Vázquez, el señor Yordán Ramírez de Arellano, tomó la decisión de despedir sólo al querellante sin celebrar una reunión-entrevista en la que participaron los protagonistas y los testigos del incidente ni requerir más información.

Esta es la primera vez que el querellante protagoniza un incidente de esa naturaleza y que es objeto de acción disciplinaria. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 10 de marzo de 2009.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del querellante fue justificado. Alega o sostiene lo siguiente: “Desde que la Unión... y la Empresa acordaron la reducción de

personal, [el querellante]... comenzó una campaña de hostigamiento a los delegados de la Unión. Su mayor hostigamiento ha sido al subdelegado, Josué de Jesús, quien trabaja en su área de trabajo. Su actitud de indisciplina provocó [sic] y causó [sic] acciones que paralizaban y obstruían las labores de la empresa y en específico en su área de trabajo... En la mañana de [sic] martes, 3 de marzo de 2009, existiendo una situación de ausencia de empelados [sic], usted agredió de forma verbal al subdelegado, Josué de Jesús, y causó [sic] actos de obstrucción y paralización de las labores en su área de trabajo... El resultado de llamarle la atención, por el delegado, por su agresión verbal a su persona y su obstrucción y paralización de los trabajos en el área, usted lo agracio [sic] físicamente... el Sr. Josué de Jesús resultó herido y tuvo que ser llevado al hospital para recibir atención médica. El Convenio Colectivo en su Reglamento Disciplinario, Regla num. [sic] 3 establece: 'Todo empleado que cause o participe en actos huelgarios o cualquier otra acción que paralice u obstruya las labores de la empresa o centro de trabajo sin la autorización de la unión será despedido'. Conforme con lo que dispone el Reglamento Disciplinario del Convenio Colectivo, y completado el 'Procedimiento de Quejas y Agravios', establecido en el Artículo XII... usted queda despedido efectivo el día 10 de marzo de 2009."

Por otra parte, la Unión sostiene lo siguiente: "El Patrono tuvo amplia oportunidad para presentar toda su prueba testifical y documental. Sin embargo, el Patrono no pudo demostrar que el despido al Sr. Arlyn Pastrana ('Pastrana') estuviera justificado. Más aún quedó demostrado que el Patrono... despidió al Sr. Pastrana

debido a un altercado que tuvo lugar con otro empleados [sic] de trabajo, sin corroborar ni investigar los hechos, sin tomar ninguna medida disciplinaria contra el otro empleado, sin entrevistar a ningún empleado testigo de los hechos, estando contemplado en el Convenio Colectivo que para este tipo de controversia la medida disciplinaria será una semana de suspensión y no el despido. Esto para ambas partes envueltas en el altercado. Por consiguiente, es forzoso concluir que este despido se hizo en abierta violación al convenio colectivo.”

De entrada es preciso reconocer que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo, que en este caso especifica que “la decisión... será conforme a la ley laboral aplicable así como a las doctrinas del derecho laboral”, véase lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo XII del convenio entre las

partes. Esto es equivalente a decir que la decisión será “conforme a derecho”, lo que implica que el árbitro está impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Se advierte que aunque en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; el presente caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Veamos.

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa; no obstante, es preciso destacar que el principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación del último aspecto, el reglamento disciplinario, que forma parte del convenio colectivo, constituye el único punto de referencia. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.

Asimismo, es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa

causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la ‘justa causa’ descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema –el despido– es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado. Si el patrono no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que el despido fue arbitrario y capricho, es decir, injustificado. Se advierte que conforme a lo anterior, en la Regla 1 de las de administración, que también forman parte integral del convenio colectivo, se dispone que “[e]n la discusión de acciones disciplinarias, a todo empleado se le considerará inocente, recayendo en la compañía el peso de la prueba.”

El Patrono le imputa al querellante haber mantenido una campaña de hostigamiento contra los delegados de la Unión; haber agredido física y verbalmente a uno de tales delegados y haber llevado a cabo acciones que paralizaron y obstruyeron las labores de la empresa; no obstante, el árbitro está enteramente convencido de que el 3 de marzo de 2009, el intercambio inicial entre el querellante y el señor de Jesús Vázquez degeneró en una riña que tuvo como resultado una lesión en el hombro del señor de Jesús Vázquez; la cual requirió intervención médica y reposo por tres (3) días, y una lesión en uno de los dedos de la mano izquierda del querellante que también requirió atención médica; que la riña tuvo lugar en los predios de la Compañía, en momentos en que los empleados estaban trabajando y, por lo tanto, distrajo la atención de estos y detuvo la continuidad en la prestación de servicios, por un breve lapso de tiempo; que si bien algunos de los compañeros de trabajo de los protagonistas se interpusieron entre los protagonistas del altercado para separarlos, no fue necesaria intervención alguna de la gerencia de la empresa durante el mismo, y que esta es la primera vez que el querellante protagoniza un incidente de esa naturaleza y que es objeto de acción disciplinaria.

La violencia es uno de los problemas más serios y alarmantes que aquejan al pueblo puertorriqueño, al punto que ante el enorme sentido de inseguridad personal, hemos ido perdiendo sociabilidad y con ello cierto grado de urbanidad, lo que ha permitido que se generen respuestas de enfrentamiento fundamentadas en la pérdida de la confianza en los demás. Se suele atribuir la violencia únicamente al delincuente

común, que proviene usualmente de las clases desposeídas, y cerramos los ojos ante las múltiples formas de violencia de las que somos partícipes o testigos, minimizando su importancia para adjudicar la responsabilidad de los males de nuestra sociedad a otros. Toda persona que aspire a vivir en sociedad debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir observando siempre una conducta respetuosa y correcta hacia el adversario; debe resistir los accesos de regresión a lo primitivo, apelando al uso de la comunicación civilizada.

Nuestra sociedad tiene derecho a que sus instituciones y sus profesionales protejan la civilización de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. *In re: Vázquez Báez, 110 DPR 628, 636 (1981)*. Es preciso advertir que si no se interviene, oportunamente, sancionando a los protagonistas, ello puede crear un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizar el trabajo en equipo, y anular la motivación y el espíritu de servicio. *Torres Solano vs. PRTC, 127 DPR 499 (1990)*.

Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, una pendencia o riña de palabras y de obras, durante horas laborables y en los predios de la Compañía, constituye causa justificada para acción disciplinaria. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, como norma general, una falta o evento aislado no es razón suficiente para despedir a un empleado. Para justificar un despido se requiere un patrón de conducta reflejado en una actitud o una violación reiterada de las normas de la empresa o lugar de trabajo. Véase, *Santiago*

v. Kodak Caribbean, Ltd, 129 D.P.R. 763 (1992). Una sola ofensa o primera falta se considerará justa causa para el despido sólo por excepción, si dicha falta u ofensa es tan grave que pone en riesgo el orden, la seguridad o el buen funcionamiento de la empresa, o si es de tal seriedad que revele una actitud o un detalle de carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa que constituye imprudencia esperar su reiteración para separar al empleado de la empresa. Véase, *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979).

No cabe duda que para resolver la presente disputa y conceder un remedio, el árbitro tiene la obligación de interpretar el convenio colectivo. El convenio colectivo es el acuerdo por escrito entre la Unión y el Patrono en el que se especifica el status de la organización obrera, los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, lo relativo a la tenencia y seguridad del empleado en su trabajo, y cómo habrán de resolverse las disputas que surjan durante la vigencia del contrato. *M. M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, pág. 25.*

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir; dicho de otro modo, el árbitro

tiene la responsabilidad de concretar el convenio, develando la intención de las partes, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

En la Regla 19 de las de Conducta, que está contenida en el Reglamento Disciplinario que forma parte del Convenio Colectivo se dispone clara y terminantemente que “[t]odo empleado que agrede físicamente o verbalmente a su supervisor o a otro empleado recibirá una suspensión de una semana y de ocurrir esto una segunda ocasión será despedido”.

En ausencia de prueba de acto huelgario o de acto alguno realizado por el querellante que tuviera el efecto de paralizar u obstruir las labores de la empresa o del centro de trabajo y ante la prueba de una agresión física y verbal de parte del querellante, el árbitro no puede sino sustituir el despido por una suspensión de empleo y sueldo de una semana. Es innegable la autoridad del árbitro de variar la sanción disciplinaria si considera que la misma es muy severa y drástica toda vez que, habiendo pactado las partes la sanción a ser impuesta en un caso con el de epígrafe, éstas quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se

deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. La única forma de regresar la situación del querellante a las condiciones materiales y económicas prevalecientes antes de la ocurrencia del acto disciplinario, protegiendo el trabajo que disfrutaba éste, es reponiéndole en su puesto. Resolver lo contrario socavaría principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo. El convenio colectivo es un contrato, y como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1988)*. Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT, 156 D.P.R. 631, 638 (2002)*. Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros.

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La expectativa del querellante, en torno a la justa solución de la presente querrela, sólo se puede lograr si se da fiel cumplimiento al reglamento disciplinario que forma parte integral del convenio colectivo. Esto es cónsono con la política pública a favor de la negociación colectiva. El convenio colectivo es un instrumento para implantar la política pública laboral a favor de la negociación colectiva, y está revestido de un alto interés público, razón por la cual merece el más alto endoso del árbitro.

Es esencial que la maquinaria de adjudicar agravios, especialmente aquellos relacionados con el despido de empleados, opere con razonable efectividad; lo cual incluye, sin duda, con justicia, por el alto potencial de que se produzcan manifestaciones emocionales perjudiciales. No debemos olvidar que el despido es estigmatizante, y deja al querellante marcado con una imputación infamante. Asimismo, es necesario recordar la importancia vital que tienen los empleos para los trabajadores, haciendo una analogía con la esfera penal, el despido equivale a la pena de muerte, y cuando el despido se hace en forma caprichosa, atenta a la integridad y dignidad del ser humano. *Figueroa Rivera vs. El Telar, Inc.*, 2010 TSPR 59, 178 DPR 701.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales al despedir al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Arlyn Pastrana **no** fue justificado; en consecuencia, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir mientras estuvo separado de su cargo injustificadamente, excepción hecha del salario correspondiente al período en el que debió estar suspendido de empleo y sueldo según el reglamento disciplinario. La razón de ser de la negociación colectiva obliga a no tolerar el despido injustificado y a reparar efectivamente su ocurrencia, ordenando que el querellante sea reinstalado en su puesto y que reciba la paga atrasada

LAUDO

CASO: A-09-2027

correspondiente. Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda, y el pago de la suma equivalente al 15% del total de la compensación del trabajador, por concepto de honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de agosto de 2011.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de agosto de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**LCDA GLORILUZ ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381**

**LCDA LOIRA ACOSTA BÁEZ
ACOSTA BÁEZ LAW OFFICE
PO BOX 192063
SAN JUAN PR 00919-2063**

**SR LUIS CARRIÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912**

LAUDO

CASO: A-09-2027

**SR CARLOS L YORDÁN
PRESIDENTE
PERFILES DE ALUMINIO
PO BOX 1622
CANÓVANAS PR 00729-1622**

**LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**